

**PRIMER ANÀLISI DEL RDL 3/2012, DE 10 DE FEBRER, DE MESURES
URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL APROVADA PEL
GOVERN RAJOY**

1.- Unes consideracions prèvies

Les institucions econòmiques internacionals valedores de la necessitat d'una reforma laboral a l'estat espanyol, plantegen actuar en dues direccions: costos laborals (salaris, indemnitzacions, cotitzacions, formació...) i individualització de les relacions laborals. La finalitat és clara: la desregulació de drets i l'avenç a la discrecionalitat del poder empresarial, una finalitat que està al nucli del conflicte capital-treball.

I ho fan vinculant crisi econòmica i regulació del mercat de treball, com a eina per a la sortida de la mateixa. Però no estem en una crisi produïda per la regulació laboral, per diversos motius: afecta a molts estats amb normativa laboral molt diferent, i no hi ha hagut canvis substancials a la normativa laboral vigent al cicle de creixement i, per tant, aquesta no pot ser la causa de la crisi.

La destrucció d'ocupació a l'estat espanyol (gairebé 2.100.000 de llocs de treball de 2008–2011) és el resultat de l'evolució del model productiu espanyol els últims anys, un model productiu que genera molta ocupació en moments d'expansió, però ocupació basada en processos de ma d'obra intensiva, que és destruïda amb la mateixa velocitat que va ser creada.

D'altra banda és de destacar que la destrucció d'ocupació no ha estat homogènia en tots els trams d'edat, sent el de les persones joves (16–29 anys) l'afectat amb major intensitat, amb la pèrdua de 1 500 000 llocs de treball (gairebé el 71% del total destruït en aquest període), i un nivell de temporalitat molt més elevat que la resta de la població.

Es parla de la rigidesa del mercat laboral espanyol, res més lluny de la realitat. Com a conseqüència de reformes laborals anteriors, s'ha creat un marc legal que facilita la destrucció d'ocupació:

- amb la no renovació dels contractes temporals, que representen el 67,5% dels acomiadaments al període 2008-2011, prop d'un milió de llocs de treball destruïts,
- amb l'acomiadament “expres” (sense ni tan sols salaris de tramitació), 35% del total,
- amb els ERO's, un 4% del total dels acomiadaments,

- amb els acomiadaments ordinaris, sense opció de reincorporació per part dels treballadors/es.

Es parla també de la necessitat de reduir la temporalitat a l'ocupació, però aquesta no és tampoc resultat de la legislació, ja que hi ha importants diferències en funció del sector, del territori i tamany de l'empresa, sinó del model productiu existent. A tall d'exemple:

- Diferències de la taxa de temporalitat entre sectors de fins a un 100%: construcció i turisme front al sector financer.
- Diferències semblants entre CCAA (Catalunya davant Andalusia i Extremadura).
- Diferències entre CCAA dins de cada sector: Quant més atur més temporalitat.
- Les empreses de menys de 50 treballadors/es representen més del 50% dels contractes temporals, perquè les empreses principals els hi traslladen els ajustos en ocupació i costos laborals.

S'ha parlat a bastament del cost elevat de l'acomiadament, cal desmentir aquesta afirmació, per diversos motius:

- Tot i que ja existia la possibilitat d'acomiadar amb una indemnització de 33 dies, la immensa majoria d'acomiadaments són indemnitzats amb 45, per estalviar-se els salaris de tramitació.
- Espanya és, juntament amb Holanda, l'únic estat de la UE, en que es pot acomiadar sense motiu. A la resta de països la indemnització és més barata, però s'ha de demostrar que hi ha motiu per a acomiadar.

De la mateixa manera, tampoc té a veure amb la legislació el pas dels treballadors/es precaris/es a l'economia submergida, que representa el 23% del PIB.

Se'n parla també amb molta insistència de la necessitat de baixar les cotitzacions socials per a crear ocupació. Les cotitzacions en cap cas es poden deslligar del conjunt de la fiscalitat, de la seva estructura i el seu caràcter progressiu o no. Per a comparar és necessari fer-ho sobre supòsits homogenis que, en aquests moments no es dona entre els diversos països, però tot i així la mitjana europea és del 37,5% PIB i a l'estat espanyol només del 37,1%, diferencial que és encara més gran al cas de la UE-15.

Per últim, un argument cada vegada més emprat és la necessitat de flexibilitzar la negociació col·lectiva, però la normativa laboral espanyola no impedia ajustar el conveni a les

necessitats de cada empresa en matèria d'organització del treball i distribució de la jornada (per exemple amb bosses horàries flexibles), fins i tot en matèria de modificació substancial de les condicions de treball. Això sí, el que han pretès a les últimes reformes és que l'adaptació no es faci de forma negociada, que s'individualitzin les relacions laborals, augmentar el poder discrecional de l'empresari, deixar en indefensió els treballadors/es d'empreses sense Representació legal dels treballadors/es.

Aquesta és la intencionalitat última de la reforma, retallar el poder dels sindicats per a defensar els drets dels treballadors/es. Cal acabar amb la capacitat contractual i d'interlocució dels sindicats per tal de posar fi al penúltim fre de les polítiques neoliberals, i aquesta reforma és la peça que faltava al trencaclosques. Una reforma que pot veure's encara més agreujada al tràmit parlamentari, màxime si tenim presents les recents apel·lacions a la necessitat de regulació del dret de vaga.

Una reforma que aprofundeix les línies ja endegades pels governs Zapatero:

- La Llei 35/2010, de 17/9 que, després d'abaratir el cost de l'acomiadament, no ha aconseguit frenar la destrucció d'ocupació, ni ha reduït la segmentació del mercat de treball. Un fracàs reconegut pel propi Govern, malgrat el qual, va continuar per aquest camí amb dues noves normes:
 - El RD 7/2011, de 10/6, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, que dóna prioritat al Conveni Col·lectiu d'Empresa, modificant així l'estructura de la negociació col·lectiva; imposant l'arbitratge obligatori en cas de discrepància i apostant per la intensificació del marge d'actuació discrecional de les empreses en matèries com jornada de treball o mobilitat funcional, sense millorar els drets de participació dels representants dels treballadors / es.
 - El RDL, d'agost de 2011, que estén abusivament el contracte de formació, i suspèn la limitació a l'encadenament dels contractes laborals, entre d'altres mesures.
- Unes mesures que, el recent acord patronal – sindicats va intentar mitigar, ó només per ser a continuació laminat per l'acció legislativa del Govern del PP.

2.- Contingut del Reial Decret Llei

El Reial Decret, publicat el dia 10, no és útil per a la modernització i millora del mercat de treball, per a la reducció de la temporalitat, o per a la creació d'ocupació, però sí per a la vulneració de drets dels treballadors i crear inseguretats jurídica a la seva defensa.

La proposta del Govern del PP va, precisament, en la direcció que esmentada a l'apartat anterior: potenciar el poder discrecional de l'empresari, especialment en matèria d'acomiadament, tant individual com col·lectiu, i modificació substancial de les condicions de treball i, per tant, aprofundir a la individualització de les relacions laborals.

Aquests són alguns dels aspectes més regressius de la reforma del PP:

1. Dèficit democràtic: En la mateixa línia de la recent reforma constitucional, es tracta d'una reforma antidemocràtica, que recorre al mecanisme del Decret Llei, tot i la inexistència de l'extraordinària i urgent necessitat exigida per la CE. Un mecanisme que, en època d'Aznar ja va ser declarat anticonstitucional pel TC, cal recordar la Sentència en aquest sentit que es va pronunciar contra la constitucionalitat del Decret Llei de Reforma Laboral que va donar lloc a la Vaga General del 29J.

2. El Govern del PP, malgrat a les seves declaracions, ha actuat al marge dels agents socials, no convocant-los per a tractar els continguts, i legislant contravenint els continguts del recent acord patronal-sindicats, signat el passat 25 de gener.

3. Amb la reforma s'abarateix i facilita l'acomiadament:

♣ Redueix la indemnització per acomiadament improcedent de 45 dies / any, amb un límit de 42 mensualitats, a 33 dies amb un límit de 24 mensualitats. Als contractes ja signats, la indemnització serà de 45 dies fins a l'entrada en vigor del RDL, i 33 d'aquí en endavant, amb un màxim de 24 mensualitats, excepte que la part de 45 dies sigui superior, cas al que funcionarà com a límit a percebre, amb un màxim de 42 mensualitats.

♣ Es modifiquen les causes d'acomiadament, tan individuals com a col·lectives, per a al·ludir el control judicial.

♣ Elimina l'autorització administrativa als acomiadaments col·lectius, cosa que obrirà la porta a expedients injustificats, i afectarà greument a les possibilitats d'arribar a acords amb indemnitzacions superiors als 20 dies per any. Suposa a la pràctica la generalització de les indemnitzacions de 20 dies.

♣ Facilita l'acomiadament per absentisme (inclòs per malaltia comuna) al no exigir un vincle entre l'absentisme del treballador / a i el del conjunt de la plantilla.

♣ Se suprimeixen els salaris de tramitació, acotant-los al supòsit en què procedeixi i s'opti per la readmissió, excloent – se del supòsit indemnitzatori.

4. El Govern del PP crea un nou contracte indefinit amb un període de prova

d'1 any

♣ Contracte indefinit que podran utilitzar PIMES (empreses de menys de 50 treballadors / es) i autònoms (el 95% de las empreses espanyoles). Contracte que podrà extingir-se durant el seu primer any sense indemnització, i sense causa, per no superació del període de prova.

També s'empitjoren les condicions de dues modalitats de contractació:

♣ Contracte per a la formació i l'aprenentatge. Es desvincula de la formació del treballador. Es manté el límit de 30 anys mentre l'atur a l'Estat Espanyol no baixi del 15%, quelcom que no s'ha donat ni al cicle de creixement.

♣ El contracte a temps parcial es modifica per a permetre la realització d'hores extraordinàries, cosa que facilita un ús fraudulent del contracte i de la definició de les seves condicions. Les hores extra cotitzen tant per contingències comunes com professionals, però en canvi no s'integren a la base reguladora de contingències professionals (que seria el tracte ordinari de les hores extra), amb els efectes que això té tant a les cotitzacions com a les prestacions socials.

5. El RDL afecta greument a la negociació col•lectiva, potenciant la negociació individual de les condicions de treball:

♣ Contempla la inaplicació dels convenis col•lectius a través de l'arbitratge obligatori.

♣ Posa fi a la ultractivitat dels convenis col•lectius als dos anys de la seva denúncia o de la terminació de la seva vigència inicial; fent taula rasa de les condicions laborals dels treballadors/es.

♣ El conveni d'empresa, se situa com a preferent respecte al conveni sectorial. Una de les matèries en què el RDL més intensament regula en contra de l'acord patronal – sindicats, amb la deslegitimació que això implica de l'acció de Govern.

6. El Govern del PP, a través de les mesures unilaterals de modificació substancial de les condicions de treball, pretén corregir la segmentació del mercat de treball unificant a la baixa: tots passarem a ser treballadors/es amb menys drets:

♣ Amplia les possibilitats de mobilitat geogràfica i funcional.

♣ Facilita a l' empresari la possibilitat de modificar unilateralment jornada, salari, horari i distribució del temps de treball, sistema de rendiment, treball a torns, entre d'altres condicions.

♣ Permet, sense autorització administrativa, suspendre o reduir temporalment la jornada de treball, amb càrrec als fons del servei públic d'ocupació per a les prestacions contributives.

7. Empitjora la qualitat dels serveis públics i facilita l'acomiadament dels treballadors/es de les Administracions Públiques:

♣ Els llocs de treball del personal laboral podran ser ocupats per persones en situació legal de desocupació que percebin prestacions contributives per desocupació.

♣ S'aplicarà al personal laboral les mateixes causes d'acomiadament que a les empreses privades, considerant com a causa econòmica d'acomiadament tres trimestres consecutius de dèficit pressupostari.

8. Introdueix diferències a les possibilitats d'ocupació de les persones en situació legal de desocupació, col·locant en millor situació als perceptors de prestacions respecte als que ja les han esgotat, a través d'un sistema de reduccions i bonificacions de les quotes patronals a la SS, i incentius fiscals. Es fa possible compatibilitzar la percepció de la prestació amb una ocupació remunerada a temps complet.

9. Crea les condicions definitives per a la precarització total i absoluta de l'ocupació juvenil, a través "d'infrajobs" per la via de la contractació a temps parcial i un nou contracte d'aprenentatge desvinculat realment de la formació.

10. Cal posar en evidència la incoherència que suposa **un nou augment de les bonificacions a la cotització a la SS**, que pot arribar al 100% a alguns casos.

Novament, es pretén incentivar la creació d'ocupació (amb un sistema: el de bonificacions, d'ineficàcia provada) mitjançant el malbaratament dels fons del SPE, així com el fons de reserva de la SS, de forma que els treballadors/es cotitzen per a que els contractin, i això en un moment en que es qüestiona novament la viabilitat del sistema públic de pensions.

3.- Cal una resposta àmplia i unitària

Es tracta, en definitiva, d'una reforma de la dreta greument lesiva pels drets i condicions laborals del conjunt de treballadors i treballadores d'aquest país, que no dona resposta a les necessitats i preocupacions dels mateixos, i que respon de forma esbiaixada als arguments que hem analitzat a la primera part d'aquest document.

Una reforma que, impulsada pel govern Rajoy i que compta amb la complicitat de CiU, no crearà nova ocupació, sinó que facilitarà la seva destrucció. Que desprotegeix encara més els treballadors/es i afavoreix un major poder discrecional dels empresaris. Que perpetua la desocupació o infracontractació juvenil. Que discrimina negativament els aturats/des sense

prestacions de desocupació a les seves possibilitats de trobar feina.

EUiA considera que aquesta mesura suposa un esglaió més a la involució democràtica, la retallada de drets i el canvi de model social, que viu el nostre país, i que necessita d'una àmplia resposta sindical i ciutadana. Una resposta unitària, àmplia i des del centre de treball. Una resposta organitzada que ha començat amb força, amb una participació massiva i organitzada, també de la nostra afiliació, en la mobilització convocada pels Sindicats el passat diumenge 19 de febrer, i que serà un procés de llarga durada.

En aquest context, és necessari enfortir el paper de la coalició ICV-EUiA, treballant conjuntament la resposta al nou "Decretazo" de reforma laboral, amb un document d'anàlisi i proposta que permeti als nostres grups al Parlament de Catalunya i al Congrés dels Diputats afrontar la seva tasca en les millors condicions possibles per tal de vincular més la resposta política a la resposta sindical.

Així mateix es fa imprescindible accentuar la relació d'EUiA i de l'esquerres amb les organitzacions socials i, particularment, les sindicals, per tal de sumar esforços i cercar aliances front a la voracitat dels mercats, representats pel FMI i el BM, que ja fa uns dies començaven a parlar de la reforma del sistema de pensions i noves retallades...

Davant d'aquesta situació, cal que ens marquem una proposta concreta de treball, desenvolupant una programació, amb calendari, per part d'una comissió integrada per organització territorial, i les responsables de sectors i món del treball, consistent en:

1.- Desenvolupament de materials propis:

Publicació informativa

octaveta i enganxina (que es van posar en marxa per la mani del 19F).

2.- Distribució dels materials als centres de treball.

2.- Realització d'actes informatius territorials, sectorials i de món del treball.

3.- Desenvolupar activitats d'ocupació de l'espai públic: tenderols i taules per a la difusió d'informació.

4.- Reunions amb les direccions comarcals i nacionals dels Sindicats de classe.

5.- Participació organitzada en les mobilitzacions impulsades des dels Sindicats, començant amb les manifestacions del 19F i 29F.

6.- Treballar de forma col·lectiva amb entitats polítiques, cíviques i socials. Cal intentar crear un front el més ample possible.

Núria Lozano

Responsable del Món del Treball d'EUiA

Barcelona, 20 de febrer de 2012